PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2008-2011

(VERSION 2009-2010)

EMPLOI-QUÉBEC
RÉGION
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

ADOPTÉ LE 9 FÉVRIER 2009
RÉVISÉ ET ADOPTÉ LE 4 MAI 2009

PAR LE CONSEIL RÉGIONAL
DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Rédaction :
L'équipe de la Direction régionale Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Mise en page et correction :
Diane Lemay, secrétaire de direction
Lucie Lafleur, secrétaire de direction

Production :
Direction régionale Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet du Ministère à l'adresse suivante : www.mess.gouv.qc.ca

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participantes et participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

ISBN :
Version imprimée : 978-2-550-55023-5
Version électronique : 978-2-550-55024-2
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2009
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES 3
AVANT-PROPOS 5

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 8
1.1 Les grandes tendances du marché du travail 8
1.2 Les données du marché du travail 9
1.3 Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles ..... .14
1.4 Les principaux enjeux sectoriels régionaux ..... .18
1.5 Les défis des entreprises ..... .20
1.6 Les défis face aux personnes défavorisées au plan de l'emploi ..... .21

2. LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC ..... .26
2.1 Les orientations et les axes d'intervention ..... .26
2.2 Les stratégies régionales 2008-2011 ..... .29

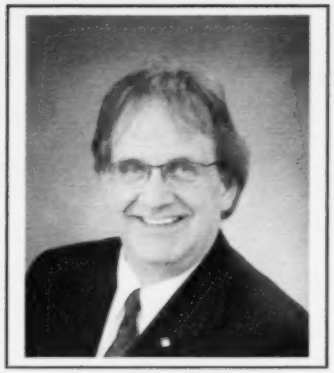
3. LES RESSOURCES ALLOUÉES ..... .38
3.1 Les ressources humaines ..... .38
3.2 Le budget d'intervention des services publics d'emploi ..... .38
3.3 Le budget des services de la solidarité sociale ..... .39

4. LA REDDITION DE COMPTES ..... .42
4.1 Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi ..... .42
4.2 Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale ..... .43

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE ..... .46

ANNEXE 1 **LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE** ..... .48
ANNEXE 2 **CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE** ..... .49

Notes de fin de document ..... .50



Marcel H. Jolicoeur
Président du CRPMT

Francis Riou
Directeur régional

AVANT-PROPOS

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Afin de tirer le meilleur parti de ses services et de sa gestion par résultats, Emploi-Québec gère ses interventions de façon décentralisée et en concertation avec les différents partenaires du marché du travail.

Emploi-Québec considère que le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière et l'insertion sociale des individus aptes au travail. Par ses interventions, elle vise à favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de Québécoises et de Québécois aptes au travail et à mobiliser les bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail, à développer les compétences et à accroître la productivité de la main-d'œuvre, à améliorer les pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

En plus des services universels offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés aux personnes qui peuvent entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi ainsi qu'aux entreprises éprouvant des difficultés de main-d'œuvre. L'agence offre, par l'entremise de ses services de solidarité sociale, une aide financière de dernier recours aux personnes financièrement démunies, ainsi qu'un soutien à l'insertion sociale et socio-professionnelle des personnes qui ne sont pas prêtes à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.

Le présent plan d'action régional s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral. Le plan d'action régional présente les 42 stratégies qui seront mises en œuvre en 2009-2010 par Emploi-Québec dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue.

Il est à noter de plus, que le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a convenu de porter une attention prioritaire aux quatre stratégies suivantes :

- poursuivre nos actions auprès de la clientèle jeune en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi;
- offrir de manière proactive, les services d'Emploi-Québec au plan du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines, aux entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants;
- accroître nos activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes bénéficiant des programmes d'assistance sociale;
- favoriser l'importation en région des formations répondant aux besoins du marché du travail.

Ces quatre stratégies prioritaires, comme toutes les autres, permettront à Emploi-Québec de concrétiser sa mission et ainsi contribuer à la réalisation des diverses stratégies gouvernementales, dont la Stratégie pour le développement de toutes les régions avec, notamment des mesures pour aider les secteurs d'activité économique en difficulté.

Conformément aux dispositions légales, le plan d'action régional a été approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, par la Commission des partenaires du marché du travail et, finalement, par le ministre responsable de l'Emploi.

Marcel H. Jolicoeur
Président du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
de l'Abitibi-Témiscamingue

Francis Riou
Directeur régional
Emploi-Québec
Abitibi-Témiscamingue

LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

1. LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES ENJEUX EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Cette section présente les grandes tendances du marché du travail et les principaux enjeux qui déterminent les axes et les stratégies d'intervention d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue dans le cadre de cet exercice de planification qui interpelle l'ensemble de son personnel et ses partenaires.

1.1 Les grandes tendances du marché du travail

Conjoncture économique difficile en perspective

La région enregistrait une croissance de l'emploi en 2008, mais il faut souligner que certaines MRC sont aux prises avec des difficultés économiques persistantes en raison notamment des bouleversements vécus dans les secteurs forestier et agricole. À cela s'ajoutent les effets du ralentissement économique qui commencent à se faire sentir pour certaines entreprises comme c'est le cas dans les activités d'exploration et de forage dans le secteur minier.

Un regard sur les données trimestrielles 2009 démontre que le marché du travail perd de sa vigueur en région. En effet, suite à un record historique au 3e trimestre de 2008 avec 70 600 emplois, la tendance s'est renversée aux deux trimestres suivants alors que le nombre d'emplois se chiffrait à 67 600 à la fin du 1er trimestre de 2009. Même son de cloche du côté des chercheurs d'emploi où la tendance est à la hausse alors que les données montrent un creux quasi historique au 2e trimestre de 2008 (5 000 chômeurs). Au trimestre se terminant en mars 2009, le nombre de chômeurs était de 7 400.

Vieillissement de la main-d'oeuvre

Le marché du travail régional subit les effets du vieillissement de la main-d'oeuvre. Traditionnellement dominé par les jeunes de 15-34 ans, l'emploi chez les 45 ans et plus surpasse maintenant celui des jeunes et des 35-44 ans depuis 2003 et la marge continue de s'accentuer. Selon l'Institut de la statistique du Québec[i], en région, dès 2008 les sorties du marché du travail excéderont les entrées.

Baisse démographique

Bien que l'Abitibi-Témiscamingue ait vu sa population totale croître de 0,3 % au cours des deux dernières années, force est d'admettre que ce gain est loin de combler les pertes subies entre 1996 et 2005, alors que la région encaissait une décroissance de 7 %. Le solde migratoire régional a aussi freiné sa chute et bien que le solde soit toujours négatif, la tendance tend à s'amoindrir depuis les dernières années.

Sous-scolarisation

En Abitibi-Témiscamingue, la proportion de la population sans certificat d'études secondaires est passée de 43 % en 2001 à 35 % en 2006. C'est une diminution notable, mais la région connaît tout de même un écart important avec l'ensemble du Québec (25 %)[ii]. De plus, le taux de décrochage en formation secondaire a connu une augmentation en 2006-2007 pour s'établir à 28,8 % en région, alors que la proportion provinciale est de 25,3 %[iii]. C'est une troisième augmentation de suite et elle s'est fait sentir tant chez les garçons que chez les filles. En plus de la sous-scolarisation, un certain nombre de personnes en région sont aux prises avec une problématique d'analphabétisme.

Selon les données québécoises, la proportion de la population âgée de 16 ans et plus n'ayant pas les compétences minimales d'alphabétisation pour bien fonctionner dans la société est estimée à plus d'une personne sur deux.[iv] Cette sous-scolarisation avantage les personnes qualifiées, mais nuit au recrutement et à la performance des entreprises.

1.2 Les données du marché du travail

Les principaux indicateurs du marché du travail[v]

Après une année de stabilité en 2007, 2008 aura permis de renouer avec la croissance. Le nombre d'emplois régionaux se chiffre à 68 300, soit quelque 1 400 de plus que l'année précédente.

Le taux d'emploi s'établissait à 59,0 %, alors que le taux d'activité était de 63,8 %.

De son côté, le taux de chômage de 7,6 % était la meilleure performance historique de la région. Soulignons que l'Abitibi-Témiscamingue se démarquait et obtenait de bons résultats en comparaison avec les autres régions ressources.

Caractéristiques du marché du travail, Abitibi-Témiscamingue, 2008

	Abitibi-Témiscamingue	Québec
Population totale (2007)	145 192	
Population 15 ans et plus	120 923	
Population active	73 900	
Hommes	*39 600*	
Femmes	*34 300*	
Emploi	68 300	
Temps plein	*82 %*	*81 %*
Temps partiel	*18 %*	*19 %*
Chômeurs	5 600	
Population inactive	41 900	
Taux d'activité	63,8 %	65,7%
Hommes	*68,3 %*	*70,4 %*
Femmes	*59,2 %*	*61,1 %*
Taux de chômage	7,6 %	7,2 %
Hommes	*10,1 %*	*8,2 %*
Femmes	*4,7 %*	*6,2 %*
Taux d'emploi	59,0 %	60,9 %
Hommes	*61,4 %*	*64,6 %*
Femmes	*56,5 %*	*57,3 %*
Prestataires de l'assurance-emploi (moyenne annuelle 2007)	9 000	
Hommes	*68 %*	*63 %*
Femmes	*32 %*	*37 %*
Prestataires d'une aide financière de dernier recours 18-64 ans (moyenne annuelle 2007)	7 400	
Hommes	*52 %*	*51 %*
Femmes	*48 %*	*49 %*
Taux d'assistance sociale (18-64 ans, 2008)	7,2 %	7,4 %

2008 : une année de croissance

L'emploi régional

Le secteur **primaire** (agriculture, forêt et mine) est près de six fois plus concentré ici que dans la province, tandis que le secteur **secondaire** (manufacturier et construction) occupe près de 20 % des Québécoises et Québécois et seulement 14 % des Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens. Bien que les secteurs liés à la production de biens (secteurs primaire et secondaire) soient au cœur de notre performance et des cycles économiques, 73 % de l'emploi est concentré dans le secteur **tertiaire**, soit les services.

Répartition de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue et au Québec en 2008

	Abitibi-Témiscamingue		Ensemble du Québec	
Nombre d'emplois total, ensemble des industries	**68 300**		**3 881 700**	
Primaire	9 400	13,8 %	94 200	2,4 %
Secondaire	9 500	13,9 %	759 400	19,6 %
Tertiaire	49 400	72,9 %	3 028 100	78,0 %

73 % de l'emploi dans le secteur des services

L'emploi dans les principaux secteurs d'activité[vi]

Secteur primaire

Dans la branche du **primaire** qui inclut l'agriculture, la foresterie et l'exploitation forestière, ainsi que l'industrie minière, c'est cette dernière qui occupe le plus de personnes dans la région. Depuis 1987, le secteur primaire a connu un recul de ses emplois, passant de 18 % à 14 % en 2008, principalement attribuable à la forêt et à l'agriculture.

Au cours des dernières années, **l'industrie minière** a connu une progression du nombre d'emplois et d'entreprises et occupe près de 70 % des gens qui oeuvrent dans le secteur primaire. Régionalement, 10 % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs occupent un emploi dans l'industrie minière, alors que la proportion québécoise est de moins de 1 %. La région génère plus de 32 % de l'emploi de l'extraction minière au Québec, mais est peu présente dans la première transformation des métaux. La MRC de La Vallée-de-l'Or et le territoire de Rouyn-Noranda affichent les plus grandes proportions d'entreprises oeuvrant dans cette industrie. Les investissements en exploration et en mise en valeur de sites sont demeurés au-dessus des 400 millions de dollars en 2007 et 2008,[vii] mais devraient diminuer de moitié en 2009 selon l'Association de l'exploration minière du Québec.

Depuis quelques années, les entreprises du secteur de l'**agriculture** traversent des moments difficiles. La hausse du dollar canadien, les exigences élevées en environnement, la mondialisation, les années de récolte difficiles et la concurrence des marchés sont autant de facteurs qui menacent nos entreprises agricoles. Le nombre de fermes connaît une baisse marquée et le manque de relève est une problématique importante. L'agriculture regroupe quelque 7 % de l'emploi du secteur primaire et à peine 1 % de l'emploi régional total. Ce sont dans les MRC du Témiscamingue et d'Abitibi-Ouest que se retrouve le plus grand nombre d'entreprises oeuvrant dans le secteur agroalimentaire.

L'industrie forestière (foresterie et exploitation forestière) représente 3 % de l'emploi régional, soit une concentration six fois supérieure à celle qu'elle occupe dans l'ensemble du Québec. L'Abitibi-Témiscamingue représente plus de 18 % de l'emploi de l'industrie forestière québécoise. Les entreprises du secteur forestier, bien que présentes partout sur le territoire, sont plus nombreuses dans les MRC d'Abitibi, de La Vallée-de-l'Or et du Témiscamingue. En 2008, les entreprises de l'industrie forestière continuaient de s'adapter à la conjoncture défavorable et aux changements structurels.

Secteur secondaire

La branche du **secondaire** se subdivise principalement en deux grands secteurs : le manufacturier et la construction dans des proportions respectives de 68 % et 32 %. Au niveau régional, le **manufacturier** occupe 9 % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs, soit une proportion inférieure à l'ensemble du Québec (14 %). En Abitibi-Témiscamingue, le manufacturier est surtout concentré dans la transformation du bois et du papier, alors que la conjoncture leur était défavorable. Plusieurs entreprises de transformation du bois et du papier ont été contraintes de cesser leurs opérations de façon temporaire ou définitive.

Le secteur de la **construction** occupe 4 % des travailleuses et travailleurs en Abitibi-Témiscamingue, proportion légèrement sous la moyenne du Québec (6 %). La bonne santé de l'économie régionale, les faibles taux d'intérêt, le nombre élevé d'investissements réalisés ont permis au secteur de la construction de maintenir un niveau de personnes occupées au cours des dernières années. Toutefois, le ralentissement économique risque de freiner sensiblement la croissance de ce secteur, surtout si les investissements en infrastructure annoncés par les gouvernements tardent à se concrétiser.

Secteur tertiaire

Les activités de la branche du **tertiaire** sont liées aux services et sont très variées. Les domaines du commerce et des soins de santé sont les plus importants du tertiaire avec respectivement 24 % et 20 % des emplois. La proportion du secteur tertiaire a évolué et a pris en importance depuis les dernières années, alors que la proportion des emplois de 73 % en 2008 se chiffrait à 68 % en 1987. Les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques, des services aux entreprises, de l'hébergement, de la restauration, des loisirs, de l'enseignement, du transport et de l'administration publique font aussi partie de ce secteur.

Quelques statistiques sur la clientèle

Les femmes [viii]

La situation s'améliore, mais les écarts persistent

Les femmes font de plus en plus sentir leur présence sur le marché du travail. Ainsi, en 2008, 59 % des femmes étaient actives sur le marché du travail, alors que ce taux se chiffrait à 46 % en 1987. Les femmes sont plus présentes que les hommes dans le secteur des services. Le taux d'emploi des femmes s'est également amélioré durant les deux dernières décennies, passant de 41 % en 1987 à 56 % en 2008. Le taux de chômage des femmes, qui affichait 5 % en 2008, est inférieur à celui des hommes (10 %), mais il n'en demeure pas moins que 27 % des femmes travaillent à temps partiel, proportion trois fois supérieure à celle des hommes. Leur revenu d'emploi moyen est encore nettement inférieur à celui des hommes, alors que ces derniers gagnent une fois et demie le salaire des femmes. Cet écart s'explique en grande partie par le fait que plus de femmes travaillent à temps partiel, que leur

présence est plus importante dans les secteurs des services qui sont habituellement moins rémunérateurs et aussi en raison des iniquités salariales dans certains métiers.

Les 15-34 ans [ix]

En 2008, le groupe des 15-34 ans a offert une bonne performance sur le marché du travail. En effet, leur taux d'activité et leur taux d'emploi ont tous deux connu une remontée en comparaison avec 2007 pour s'établir respectivement à 77,2 % et 69,9 %. Bien que supérieur à la moyenne régionale, le taux de chômage de ce groupe s'est abaissé de 10,2 % en 2007 à 9,4 % en 2008. Dans ce groupe, le travail à temps partiel est fréquent puisqu'une personne sur quatre travaille moins de 30 heures par semaine.

Bonne performance des 15 - 34 ans

Les 45 ans et plus

Proportionnellement de plus en plus présents dans la population et sur le marché du travail, les 45 ans et plus surpassent maintenant les 15-34 ans et les 35-44 ans sur le plan de l'emploi. En 2008, leur taux d'activité se chiffrait à 46,9 % et leur taux d'emploi à 43,3 %, soit des augmentations de plus de 10 % depuis 1987 pour ces deux données. Leur taux de chômage de 7,3 %, était inférieur à la moyenne régionale (7,6 %).

45 ans et plus : les plus nombreux sur le marché du travail

Les prestataires d'une aide financière de dernier recours

En diminution constante depuis les 15 dernières années, le nombre d'adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours (18-64 ans) est passé de 12 000 en 1993 à 6 800 en 2008[x] en Abitibi-Témiscamingue. Cette baisse de 44 % est supérieure à celle de 31 % enregistrée dans l'ensemble du Québec et est attribuable à plusieurs facteurs, dont la baisse démographique, le vieillissement de la population et l'efficacité des mesures d'emploi. Du nombre des adultes prestataires d'une aide financière de dernier recours, 55 % sont âgés de 45 ans et plus, dont la moitié ont 55 ans et plus. La proportion des familles monoparentales a diminué de façon importante depuis 2001, passant de 16 % à 10 % en 2008.

45 % des prestataires de l'aide de dernier recours ont des contraintes sévères à l'emploi

Quelque 55 % des adultes prestataires étaient considérés aptes à l'emploi, une proportion inférieure à celle du Québec (61 %). De nombreux obstacles nuisent à l'intégration ou à la réintégration des prestataires aptes au marché du travail, dont entre autres, la durée consécutive et souvent intergénérationnelle de la présence à l'aide financière de dernier recours, la sous-scolarisation et l'isolement.

Les prestataires de l'assurance-emploi

En 2008, notre région enregistrait une moyenne mensuelle[xi] de 8 500 prestataires d'assurance-emploi aptes au travail[xii] comparativement à 9 100 en 2007 et 9 300 en 2006 pour la même période. Du total, environ 4 000 sont des prestataires saisonniers. La proportion des 25-44 ans est de 41 %, alors que les 45 ans et plus représentent 49 % des prestataires. En 2008, environ 88 % d'entre eux ont reçu des prestations pour une durée comprise entre 1 et 27 semaines.

48 % de prestataires sont saisonniers

Les personnes avec incapacités ou handicaps[xiii]

Faible taux de scolarité et faible présence sur le marché du travail

En 2001, l'Abitibi-Témiscamingue comptait au-delà de 12 000 personnes avec incapacités ou handicaps, lesquelles représentaient 8 % de la population régionale totale. Quelque 69 % des personnes avec incapacités sont sans diplôme secondaire. Or, 10 % ont obtenu un diplôme d'études secondaires, 4 % détiennent un diplôme d'études professionnelles, 8 % un diplôme d'études collégiales et 2 % un diplôme d'études universitaires.

Largement inférieurs à ceux de la population régionale totale sans incapacité, leur taux d'activité sur le marché du travail est de 20 % et leur taux d'emploi est de 15,5 %, alors que leur taux de chômage se chiffre à 22,5 %, soit bien au-dessus de la moyenne régionale.

Les autochtones

Croissance démographique importante

En 2006, près de 6 200 personnes issues des Premières nations vivaient en Abitibi-Témiscamingue, représentant 4 % de la population régionale. En forte croissance, leur population a augmenté de 51 % depuis 1991. La MRC du Témiscamingue compte le plus grand nombre d'autochtones sur son territoire avec quelque 54 % d'entre eux, alors que les MRC de La Vallée-de-l'Or et d'Abitibi totalisent respectivement 32 % et 14 % des autochtones. En regard avec les données disponibles au ministère des Affaires indiennes et du Nord Canada, il appert que la proportion d'autochtones vivant hors réserve est de plus en plus importante. Ainsi, en 1976, ce sont 72 % d'entre eux qui vivaient sur une réserve ou sur une terre de la couronne, alors que la proportion se chiffre à 56 % en 2006.[xiv].

Environ 55 % de la population autochtone régionale de 15 ans et plus ne détient pas de diplôme d'études secondaires, soit une proportion supérieure à celle de l'ensemble de la région (34,5 %). Près de 15 % a complété un diplôme secondaire et 9 % détient un diplôme collégial, soit une proportion inférieure à celle de l'ensemble de la population régionale non autochtone. En 2006, quelque 2 245 autochtones de 15 ans et plus étaient actifs sur le marché du travail. Leur taux d'activité se situait à 50,6 % et leur taux d'emploi à 41,9 %, des proportions largement inférieures à celle de l'ensemble du Québec, ainsi qu'à celle de l'ensemble de la population non autochtone régionale[xv]. Leur taux de chômage s'établissait à 17,4 % en 2006.

Les personnes immigrantes

Plus scolarisées

Avec ses quelque 1 780 personnes, la population régionale immigrante totale représente 1,3 % de l'ensemble de la population régionale et 0,2 % de la population immigrante du Québec[xvi]. Selon le recensement 2001, leur taux de sous-scolarisation, c'est-à-dire le nombre de personnes non détentrices d'un secondaire 5, était inférieur à celui de la moyenne régionale (34 % comparativement à 43 %) et la proportion de personnes immigrantes ayant fréquenté l'université est deux fois plus importante que la moyenne régionale (28 % contre 14 %). Quelque 750 personnes immigrantes étaient actives sur le marché du travail en 2001. Leur taux d'activité de 52,8 % et leur taux d'emploi de 44,7 % étaient inférieurs à ceux des personnes immigrantes de l'ensemble du Québec et de la population totale de l'Abitibi-Témiscamingue. [xvii]

1.3 Quelques grandes stratégies gouvernementales et ministérielles

Nouvel espace économique du Québec

La pénurie de main-d'œuvre constitue un frein à la croissance des entreprises et donc à la croissance économique du Québec. C'est dans cet esprit que le gouvernement du Québec a entrepris de définir un nouvel espace économique essentiel à la prospérité de notre économie. Dans un monde où la compétence et l'innovation sont les clés de la prospérité, la capacité d'attirer des travailleuses et travailleurs et des professionnelles et professionnels qualifiés revêt une importance capitale ainsi que la nécessité de consolider nos marchés et d'en développer de nouveaux. Pour réaliser ce nouvel espace économique, cinq chantiers sont prévus :

- la signature d'une entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des compétences des travailleuses et travailleurs qualifiés;
- la signature d'un accord Québec-Ontario sur le commerce et l'économie;
- la promotion d'une entente de partenariat économique entre le Canada et l'Union européenne;
- la mise en œuvre complète de l'Accord sur le commerce intérieur (ACI) et particulièrement du chapitre sur la mobilité de la main-d'œuvre;
- l'accélération de la reconnaissance des qualifications professionnelles pour les personnes formées hors du Québec et du recrutement de travailleuses et travailleurs temporaires.

Développement économique

Les transformations profondes de l'environnement économique international et le vieillissement de la population au Québec et dans ses régions représentent des défis de taille si l'on veut continuer de prospérer. La *Stratégie gouvernementale de développement économique* poursuit l'objectif de favoriser la prospérité, qui se traduit par un enrichissement réel des Québécois, de même que par une amélioration de leur qualité de vie. Six défis sont énoncés dans la stratégie pour prospérer, soit créer de la richesse et des emplois dans toutes les régions du Québec, accroître la productivité, miser sur la recherche, l'innovation et le transfert technologique, affronter une concurrence accrue sur les divers marchés, développer la relève entrepreneuriale et respecter les impératifs du développement durable. Emploi-Québec doit participer concrètement à relever ces défis.

Développement régional

La *Stratégie pour le développement de toutes les régions* confirme la place essentielle que le gouvernement réserve aux politiques régionales dans son action économique. C'est le cas des politiques régionales liées au développement des créneaux, au soutien à l'entrepreneuriat, à l'investissement et à la productivité. La stratégie prévoit aussi une mobilisation additionnelle du gouvernement pour certains secteurs d'activité économique, notamment les secteurs forestier, minier et manufacturier.

Innovation

Élaborée dans la foulée de la Stratégie gouvernementale de développement économique, *L'Avantage québécois*, la Stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation, *Un Québec innovant et prospère*, identifie les défis qui doivent impérativement être relevés pour optimiser les retombées sur l'économie et l'emploi des investissements consentis en recherche et en innovation. Emploi-Québec reconnaît que les ressources humaines sont au cœur même du défi innovation.

Le manufacturier, un moteur

Le secteur manufacturier joue un rôle névralgique dans l'économie du Québec et de ses régions. Il produit de la richesse et fournit des emplois bien rémunérés. Ses activités génèrent la majeure partie de nos exportations et ont un effet d'entraînement bénéfique considérable sur les autres secteurs de notre économie. Le secteur manufacturier doit réagir à de nouveaux défis et adapter ses stratégies de développement, particulièrement en augmentant sa productivité et ses investissements dans l'intégration de la recherche et de l'innovation, la compétence de la main-d'œuvre et le développement durable. Dans le cadre de son *Plan d'action en faveur du secteur manufacturier*, le gouvernement du Québec encourage les entreprises manufacturières à poursuivre ou à s'engager dans un mouvement de modernisation et de transformation du secteur manufacturier québécois, particulièrement en matière d'amélioration des compétences des travailleuses et travailleurs, d'embauche de personnel affecté à la recherche et à l'innovation et par le recrutement de la main-d'œuvre à l'extérieur du Québec, notamment en France.

Stratégie minérale du Québec

En plus d'être une source importante d'emplois, principalement pour la région, l'industrie minérale entraîne une large part de retombées économiques pour le Québec et la région. Cette industrie contribue de façon importante au portefeuille des investissements réalisés au Québec en incluant les dépenses d'exploration. Le poids du secteur québécois dans l'ensemble canadien et aussi celui de l'Abitibi-Témiscamingue dans l'ensemble québécois sont significatifs. Le gouvernement du Québec tient donc à recadrer son action dans ce secteur afin de préparer l'avenir. Ses objectifs visent la stabilité dans l'action gouvernementale et la mise en place d'activités structurantes et assurant la pérennité, la création de la richesse ainsi que l'exploitation plus efficace de la ressource dans une perspective de développement durable. Comme le Québec veut conserver son leadership, il veut, entre autres, investir dans la mise en valeur des ressources minérales, dans l'amélioration de la compétitivité et des retombées économiques et dans la réponse aux besoins de main-d'œuvre. Des actions au niveau de l'optimisation de l'offre de formation, de la promotion des emplois et de l'adaptation de la main-d'œuvre sont à prévoir. La mise en place d'un Institut national des mines a d'ailleurs été annoncée en 2008.

En 2009, l'Abitibi-Témiscamingue devra aussi connaître et analyser les impacts du futur *Plan Nord* sur les différents secteurs d'activité économique de notre région, surtout pour le secteur minier.

Plan de soutien à l'intention du secteur forestier

Le secteur forestier est toujours aux prises avec la crise qui l'affecte depuis quelques années et qui, selon toute vraisemblance, devrait se poursuivre en 2009. La baisse de la possibilité forestière (rapport Coulombe) additionnée à la hausse du coût de la fibre ainsi qu'au ralentissement économique prévu pour la prochaine année, sont autant de facteurs justifiant l'ampleur et la persistance de cette crise. Afin de venir en aide aux travailleuses et travailleurs, aux communautés et aux entreprises du secteur, le gouvernement du Québec a déposé en octobre 2006, un *Plan de soutien à l'intention du secteur forestier* qui constitue toujours un outil d'intervention fort appréciable dans nos actions locales et régionales. Ce plan se termine le 31 mars 2009 et des négociations sont en cours quant à la reconduction des mesures bonifiées.

Le dépôt du *Livre vert* par le gouvernement du Québec en février 2008 n'a pas conduit à l'adoption d'une nouvelle *Loi sur les forêts* dans le calendrier suggéré par le *ministère des Ressources naturelles et de la Faune*. Cette nouvelle loi devrait voir le jour en 2009.

Économie sociale

Le 2 novembre 2008, le ministère des Affaires municipales et des Régions du Québec a rendu public le *Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif*. Ce dernier vise à optimiser l'impact de ce secteur d'activité économique où se retrouvent des coopératives et des organismes à but non lucratif (OBNL). Il veut donner à ces acteurs du milieu des moyens concrets et adaptés à leur réalité afin d'accroître le dynamisme des régions et répondre aux besoins des communautés qui y vivent, et ce, dans une perspective de développement durable.

Des actions seront entreprises afin de faciliter l'accès à des mesures de formation pour les personnes qui sont au service des entreprises d'économie sociale et combler, à court terme, les besoins en matière de gestion qui ont été établis par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC). De plus, des actions seront mises de l'avant en vue de sensibiliser les intervenantes et les intervenants dont la portée de l'action risque de s'avérer fort importante pour assurer le développement du secteur de l'économie sociale.

Dans le cadre de la préparation du deuxième *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale*, le Chantier de l'économie sociale a fait valoir la pertinence de la conduite d'une étude visant à circonscrire certains des moyens qui pourraient être mis en oeuvre pour favoriser une contribution plus efficace de l'économie sociale sur ces questions. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et le ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT) apportent un soutien financier à la réalisation de cette étude.

Qualification professionnelle : pierre d'assise

La qualification professionnelle est le meilleur moyen d'intégrer le marché du travail de façon durable. L'une des voies pour y parvenir est la formation professionnelle et technique. En effet, une grande partie des nombreux emplois qui seront disponibles en région au cours des prochaines années exigeront une telle formation. Le principal enjeu que doit relever la région est **l'adéquation de la formation et de l'emploi.** D'ailleurs, le *Plan de rapprochement en matière de formation professionnelle et technique, la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, le Plan d'action éducation, emploi et productivité, le Plan d'aménagement de la formation professionnelle, technique et universitaire et le Pacte pour l'emploi,* s'inscrivent dans cette voie. Les réseaux de l'éducation et de l'emploi collaboreront étroitement à la réalisation des activités identifiées et s'assureront d'un plus grand arrimage en regard de leurs interventions respectives.

Nouvelle loi

La *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* a fait peau neuve en janvier 2008, apportant son lot de changements. D'une part, au niveau des métiers réglementés, elle propose une nouvelle approche basée sur les compétences.

Par ailleurs, d'autres modifications réglementaires importantes sont entrées en vigueur le 1er janvier 2009, notamment :

- les modifications relatives au renouvellement sans frais aux quatre ans des certificats de qualification;
- à l'harmonisation de la tarification pour le renouvellement de plusieurs cartes d'apprenti;
- à l'exclusion permanente des travaux effectués dans les mines;
- au certificat en technique d'entretien restreint d'appareils au gaz (TERAG);
- ainsi que la délivrance d'attestations d'expérience.

D'autre part, elle intègre un nouvel outil de qualification volontaire découlant du *Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* qui s'adresse spécifiquement aux entreprises et aux travailleuses et travailleurs en emploi. Cet outil est la reconnaissance des compétences qui est souhaitée pour toutes les fonctions de travail visées par une norme professionnelle. Ces changements aideront à accroître la productivité de nos entreprises et à favoriser la mobilité de la main-d'oeuvre.

Stratégie gouvernementale de développement durable

Déposée le 12 décembre 2007 à l'Assemblée nationale, la *Stratégie gouvernementale de développement durable* demande à chacun des ministères et organismes de l'administration publique de présenter, au plus tard le 31 mars 2009, un plan d'action de développement durable. Le développement durable n'est pas uniquement environnemental, il est aussi économique et social. La stratégie s'appuie sur les grands principes reconnus en matière de développement durable (équité et solidarité sociale, efficacité économique, etc.). Le plan d'action du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale devra tenir compte des grandes orientations et des grands objectifs en matière de développement durable tels que :

- prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale;
- accroître la scolarité, le taux de diplomation et la qualification de la population;
- accroître la participation à des activités de formation continue et la qualification de la main-d'œuvre;
- soutenir les initiatives du secteur de l'économie sociale visant l'intégration durable en emploi des personnes éloignées du marché du travail.

ACCORD :

Quatre créneaux d'excellence

Le comité régional ACCORD (Action concertée de coopération régionale de développement), la Société générale de financement du Québec (SGF) et le gouvernement du Québec reconnaissent le potentiel de développement de quatre créneaux d'excellence pour l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit d'une démarche de concertation régionale visant à rassembler l'ensemble des acteurs économiques du milieu autour d'un axe de développement commun. La région assume le leadership de deux de ces créneaux, permettant ainsi des alliances et des collaborations interrégionales. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue participe activement aux travaux relatifs à chacun de ces créneaux dans une perspective de développement régional offrant de nouveaux débouchés pour la main-d'œuvre.

Les créneaux reconnus à l'Abitibi-Témiscamingue sont :

- techno-mines souterraines (créneau leader);
- systèmes de construction en bois (créneau leader);
- agriculture nordique axée sur la production bovine (créneau émergent);
- valorisation des ressources hydriques (créneau en évaluation).

1.4 Les principaux enjeux sectoriels régionaux

Secteur minier

Maintenir l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans le secteur minier est un défi de taille. Ce défi du « juste à temps » est tributaire d'un cycle économique marqué par de nombreuses fluctuations. Une action rigoureuse et concertée dans le domaine de la main-d'œuvre et de l'emploi en Abitibi-Témiscamingue a généré beaucoup de résultats significatifs en 2008. Un nombre accru d'inscriptions dans les différentes formations liées à ce secteur, une promotion structurée auprès de clientèles très ciblées et la production d'outils de communication de qualité enviable font en sorte que nous devrons assumer ces succès en 2009, dans un contexte économique qui risque de ralentir. Les représentants de l'industrie minière sont très préoccupés et ne veulent pas voir tous ces efforts s'annuler, mais veulent plutôt bien les canaliser et consolider les actions déjà entreprises. Aussi, des travaux importants se tiendront dans la mise en place de l'Institut national des mines et Emploi-Québec devra jouer son rôle d'expert dans la connaissance du marché du travail régional et sectoriel.

Le créneau *Techno-mines souterraines* dirigé par l'organisme MISA (Mines, Innovations, Solutions, Applications), stimule la forte concentration d'expertise minière régionale à travailler ensemble, de façon concertée, avec les autres experts miniers du Québec afin de générer des projets miniers innovateurs qui contribueront à faire progresser l'ensemble de l'industrie minière du Québec. Sa filière formation/main-d'œuvre a pour objectifs de mettre en place des moyens permettant d'assurer l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre minière spécialisée, ainsi que de développer des connaissances et du savoir-faire afin d'assurer la pérennité d'une main-d'œuvre minière hautement qualifiée au niveau professionnel, collégial et pour les trois cycles universitaires. Ses autres filières sont géoscience et forage, SOREDEM extraction du roc, traitement de minerai et optimisation énergétique, environnement, équipementiers miniers et la nouvelle venue, valorisation de l'industrie.

Secteur forestier

L'intensification des effets de la crise forestière en région au fil des années ainsi que le ralentissement économique obligent tous les acteurs de ce secteur d'activité à revoir leurs façons de faire en vue de repérer des pistes de solution permettant à tous de traverser cette impasse. Plusieurs enjeux émanent de ces réflexions : l'augmentation de la productivité des usines afin d'assurer leur survie, le maintien d'un bassin de main-d'œuvre dans l'industrie qui viendra répondre aux besoins actuels et futurs qui découleront des développements en cours et la diversification de la structure industrielle. Au titre des développements importants pour l'industrie forestière régionale, nous pouvons notamment souligner le déploiement de la stratégie développée pour l'implantation du créneau d'excellence ACCORD *Systèmes de construction en bois* qui générera sans contredit d'importantes retombées en région, tant pour les entreprises que pour les travailleuses et travailleurs.

Secteur de la construction

Un des secteurs les plus prometteurs pour le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue est sans doute le secteur de la construction. En effet, les investissements annoncés par les gouvernements pour faire face au ralentissement économique le sont généralement dans les infrastructures. Or, l'Abitibi-Témiscamingue risque de ne pas profiter de ces retombées économiques en raison du manque de main-d'œuvre spécialisée dans ce secteur. Notre capacité à fournir en quantité et en qualité suffisantes une main-d'œuvre répondant aux besoins actuels régionaux et aussi à la demande de main-d'œuvre générée par des travaux d'infrastructures, routiers ou hydroélectriques n'est pas au rendez-vous. La mobilité et la spécificité de la gestion de la main-d'œuvre dans ce secteur nous invitent à nous doter d'une approche plus stratégique pour le développement de la main-d'œuvre régionale.

Secteur agro-alimentaire

- Le secteur agricole est touché par une grave crise financière qui affecte significativement l'ensemble des producteurs régionaux. Le nombre d'exploitants est en décroissance et ceux qui restent vivent, pour la plupart, des temps très difficiles. D'importantes restructurations combinées à la formation, à l'innovation et au transfert des connaissances sont donc souhaitables pour assurer de meilleurs lendemains aux acteurs et pour favoriser l'émergence de nouvelles avenues telle la filière *Agriculture nordique axée sur la production bovine* encouragée dans le cadre de la démarche ACCORD.

  Au niveau de l'agroalimentaire, la commercialisation et la mise en valeur des produits agricoles et régionaux représentent aussi un défi de taille. Le développement et la promotion de produits de niche et de produits à valeur ajoutée constituent d'importants défis pour la région. Le projet *L'Abitibi-Témiscamingue dans notre assiette* consiste à implanter une filière agroalimentaire forte en région avec une répartition équitable des marges bénéficiaires pour l'ensemble de la filière.

Secteur des services professionnels, scientifiques et techniques

- Des services professionnels, scientifiques et techniques développés et à l'avant-garde sont très stratégiques pour le développement d'une région et de ses différents secteurs d'activité névralgiques. Ces services spécialisés offrent de bonnes conditions d'emploi, des emplois qualifiés nécessitant un niveau de scolarité plus élevé et permettent souvent d'ajouter de la valeur à nos entreprises et organisations. Ce sont généralement ces travailleuses et travailleurs stratégiques qui influencent et concrétisent l'innovation dans les entreprises et par conséquent, qui peuvent engendrer des gains significatifs de productivité. Un autre argument qui milite en faveur de la priorisation des services professionnels, scientifiques et techniques, est le fait que le développement de nos créneaux d'excellence en Abitibi-Témiscamingue est très axé sur l'expertise scientifique et technique. Nous devons donc assurer à la région une main-d'œuvre qualifiée nécessaire pour soutenir ces développements et éviter ainsi des pénuries qui pourraient être très coûteuses pour certains secteurs stratégiques régionaux.

Suivi de la conjoncture économique

- Malgré un certain ralentissement économique, l'Abitibi-Témiscamingue devra rester vigilante et créative dans ses stratégies de développement de sa main-d'œuvre. En effet, l'adéquation, l'équilibre et le juste à temps requis dans le développement de la main-d'œuvre doivent coïncider avec la reprise éventuelle. C'est pourquoi un suivi attentif de l'évolution de la conjoncture économique de la situation du marché du travail et des bassins de main-d'œuvre doit être rigoureux afin d'ajuster en conséquence l'offre de service des différents intervenants gouvernementaux et celle d'Emploi-Québec. Le défi démographique du Québec et de ses régions demeure toujours, peu importe l'évolution conjoncturelle. Les objectifs d'augmenter le taux d'emploi et la productivité gardent ainsi leur pertinence et cela, même si les conditions du marché du travail devaient se détériorer à court terme et si l'on devait assister à une montée du chômage conjoncturel dans les prochains mois.

1.5 Les défis des entreprises

Rétention de la main-d'oeuvre

- Les entreprises, qui ont vécu des difficultés de recrutement persistantes dans les dernières années, devront accorder plus d'efforts à des stratégies de rétention dans cette période de ralentissement économique. Ces périodes pourraient servir à former des travailleuses et travailleurs qui présentent certains écarts en terme de formation de base ou de formation continue. En plus d'augmenter les compétences de ses travailleuses et travailleurs, l'entreprise évite de perdre sa main-d'œuvre souvent si difficile à recruter. Les entreprises qui innoveront dans leur gestion des ressources humaines auront une longueur d'avance lors de la reprise.

Adaptation aux changements

- Emploi-Québec poursuivra sa contribution à l'amélioration de la productivité, compétitivité et capacité d'adaptation des entreprises aux changements de leur environnement, notamment par l'amélioration des compétences et la qualification de la main-d'œuvre, par des mécanismes de reconnaissance des compétences et par l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines.

Amélioration de la productivité des entreprises

- Une bonne productivité des entreprises contribue à améliorer leur compétitivité ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois. Par contre, un nombre important d'entreprises ne paraît pas suffisamment sensible au rôle stratégique que peut jouer l'adoption de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines sur leur productivité, spécifiquement en matière de recrutement, de mobilisation, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre. L'investissement dans les nouvelles technologies, surtout s'il est associé au changement organisationnel, à la formation et à la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, est l'un des déterminants importants de la productivité. Emploi-Québec a une responsabilité dans l'adéquation de l'offre et de la demande de main-d'œuvre (nouvelle main-d'œuvre), mais les entreprises doivent aussi être très stratégiques pour améliorer de façon continue les compétences et les qualifications de leurs employés et de leurs gestionnaires (main-d'œuvre en emploi).

Mobilité de la main-d'oeuvre

- La volonté gouvernementale d'assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre entre le Québec et l'Ontario et entre le Québec et la France pourrait représenter des opportunités pour l'Abitibi-Témiscamingue dans la gestion de sa main-d'œuvre. Il faut donc identifier ces opportunités permettant de s'inscrire dans cette volonté économique et politique.

1.6 Les défis face aux personnes défavorisées au plan de l'emploi

Efforts maintenus auprès des bassins de main-d'œuvre sous-représentés

À l'instar des stratégies de développement économique, le gouvernement a mis en place des politiques s'adressant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail qui interpellent Emploi-Québec dans sa mission et ses actions.

En dépit de l'amélioration des conditions du marché du travail des dernières années, un nombre significatif de ces personnes n'a pu intégrer le marché du travail en raison de difficultés sociales et personnelles importantes. C'est le cas notamment des prestataires d'assistance sociale dont le profil s'alourdit ainsi que des prestataires admissibles à l'assurance-emploi dont le nombre est encore élevé en région et qui occupent majoritairement des emplois saisonniers ou épisodiques.

Des difficultés d'intégration et de réintégration persistent également auprès des personnes handicapées, des travailleuses et travailleurs âgés de plus de 45 ans, des personnes autochtones et des femmes. Par ailleurs, quoique leur situation tende à s'améliorer, des efforts doivent également être consentis pour favoriser l'intégration au marché du travail des jeunes qui peuvent assurer la relève en réponse au vieillissement de la main-d'œuvre.

Si le Québec subit les effets du ralentissement économique annoncé, un plus grand nombre de chômeuses et chômeurs chercheront de l'aide auprès de l'agence Emploi-Québec pour leur réintégration au marché du travail.

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend rester vigilante et maintenir sa contribution aux priorités gouvernementales et ministérielles visant ces clientèles, énoncées dans les stratégies et politiques suivantes :

- Stratégie gouvernementale d'action jeunesse;
- Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus;
- Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*;
- Les engagements découlant du Forum socioéconomique des Premières nations;
- Plan gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les jeunes

Au cours des prochaines années, le défi démographique transformera le monde du travail. En effet, beaucoup de personnes quitteront bientôt la vie active et les jeunes, qui représentent une génération moins nombreuse que les précédentes, seront appelés à prendre la relève. Dans le cadre de la *Stratégie d'action jeunesse* ***2009-2012***, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue contribuera à améliorer la préparation des jeunes en vue de leur participation au marché du travail et à mieux soutenir ceux qui éprouvent des difficultés en ce sens. En contrepartie, l'agence investira également dans la démarche régionale concertée pour valoriser le cheminement éducatif et la persévérance scolaire.

Les personnes handicapées

Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'est vu confier la responsabilité de mettre en oeuvre la *Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées*. Cette stratégie a comme objectif de réduire de 50 %, d'ici 2018, l'écart entre le taux d'emploi des personnes handicapées et celui des personnes sans incapacité. Afin d'atteindre cet objectif, l'agence aura la responsabilité, d'ici 2013, de voir à implanter les actions suivantes :

- mobiliser les différents acteurs régionaux et faciliter la coordination des actions;
- réaliser annuellement des activités régionales de promotion pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées;
- promouvoir l'amélioration des compétences des personnes handicapées en emploi.

Les travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus

Le vieillissement de la main-d'œuvre représente un enjeu majeur pour la société québécoise. Le contexte économique favorable des dernières années a obligé le Québec à s'adapter à de nouvelles réalités, dont celle d'une main-d'œuvre disponible plus âgée qu'auparavant et qui se renouvelle moins vite. Emploi-Québec s'est dotée d'une *Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus* aux prises avec des périodes prolongées de chômage, afin de prévenir les effets du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise.

Les équipes de travail mixtes

L'objectif de la politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait* est de mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes. Il s'agit d'une politique qui, par l'introduction de mécanismes de mesures et de suivis des résultats, fait preuve de rigueur. Empreinte d'un idéal d'une société à l'avant–garde en matière d'égalité entre les sexes, cette politique se veut des plus mobilisatrices. Parmi les objectifs de l'entente spécifique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Abitibi-Témiscamingue signée en mai 2008 et qui a une durée de 3 ans, il y a l'intégration des femmes dans les métiers à prédominance masculine, par la promotion auprès des employeurs des avantages des équipes de travail mixtes, tels que la diversification des méthodes, la manière d'exécuter et de penser le travail et la possibilité de trouver généralement un plus grand éventail de solutions à des problèmes donnés. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue poursuivra sa collaboration avec les autres partenaires impliqués par le suivi et la promotion du projet qui a été mis en place au cours de la dernière année.

Les autochtones

À la suite du *Forum socioéconomique des Premières nations* tenu en octobre 2006, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a pris plusieurs engagements envers les autochtones et travaille depuis ce temps à leur mise en œuvre en collaboration avec la Commission de développement des ressources humaines des Premières nations (CDRHPNQ) et le Regroupement des Centres d'amitiés autochtones (RCAAQ). Certains de ces engagements touchent directement les régions, dont l'Abitibi-Témiscamingue. Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue poursuivra sa collaboration avec les instances autochtones afin de favoriser l'insertion et le maintien en emploi d'un bassin de main-d'œuvre important pour le développement économique de la région.

Les personnes démunies

Le *Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale* préconise le développement d'une approche territoriale intégrée pour lutter contre la pauvreté dans les milieux locaux à forte concentration de pauvreté. Il s'agit d'un enjeu important qui interpelle grandement la région, considérant que 67 % de notre territoire est identifié dans les territoires d'intervention jugés prioritaires au Québec. Des actions devront être entreprises pour améliorer la qualité de vie des personnes vivant en milieu défavorisé.

Pour répondre à ce défi, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue entend miser sur l'emploi comme solution première pour assurer la sécurité économique et sociale des individus, et ce, en passant par l'insertion et le maintien en emploi des personnes auprès desquelles elle réalise ses interventions. De plus, elle soutiendra l'émergence d'ententes et de projets de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale sur son territoire afin d'habiliter les milieux locaux à prendre en charge leur propre développement selon leur rythme et leurs particularités locales.

L'attraction de la main-d'œuvre immigrante

Une entente interministérielle pour favoriser l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes et des personnes des minorités visibles, d'une durée de trois ans, a été signée entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles en septembre 2008. En plus de préciser les rôles et responsabilités respectives de ces deux ministères, elle s'articule autour de quatre axes d'intervention que sont le recrutement et la sélection des candidates et candidats à l'immigration permanente et temporaire avec les besoins de main-d'œuvre, l'intégration en emploi, le soutien et la sensibilisation des employeurs pour favoriser leur intégration et leur maintien en emploi et la régionalisation de l'immigration.

Différents partenaires de l'Abitibi-Témiscamingue se sont concertés afin de se doter d'une entente spécifique sur l'immigration qui sera signée en 2009. L'attraction et la rétention de cette main-d'œuvre constituent un apport important pour la région et pour les entreprises dans le règlement des problèmes de recrutement reliés à la rareté de main-d'oeuvre. La priorité sera accordée aux projets visant l'accueil, l'intégration et l'établissement durable des personnes immigrantes qui choisissent l'Abitibi-Témiscamingue comme nouveau milieu de vie et par l'organisation d'un événement régional visant l'attraction de la main-d'œuvre immigrante.

LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC

2. LES ORIENTATIONS DE L'AGENCE EMPLOI-QUÉBEC

2.1 Les orientations et les axes d'intervention

En 2009-2010, Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue structurera ses interventions autour des cinq orientations suivantes :

1. *Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et travailleurs et des entreprises.* L'état actuel de l'économie québécoise réclame des actions énergiques, concertées et immédiates pour soutenir le nombre croissant d'entreprises qui se trouvent en difficulté et pour aider les personnes qui perdent ou perdront leur emploi. Cette orientation vise des interventions afin d'atténuer les effets d'une conjoncture difficile et soutenir la population et les entreprises avec l'objectif, à plus long terme, d'être prêts lorsque la reprise sera au rendez-vous.

2. *Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.* Cette orientation concerne spécifiquement les services publics d'emploi. Elle vise à apporter une solution au fait que, malgré d'importants progrès et qu'il se maintienne à un sommet historique, le taux d'emploi de la population du Québec reste inférieur à celui de l'Ontario et des États-Unis. De plus, le taux de chômage équivaut toujours au double de son niveau de plein emploi et le taux d'assistance sociale du Québec est de 30 % supérieur à la moyenne canadienne et se situe au second rang des provinces ayant le taux le plus élevé.

3. *Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.* Elle vise à prévenir d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre qui pourraient ralentir la croissance de l'économie et la création d'emplois. À cet effet, le rôle d'Emploi-Québec passe par l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre et des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises.

4. *Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi.* Cette orientation, à la concrétisation de laquelle les actions des services publics d'emploi concourent également, concerne plus particulièrement les services de solidarité sociale.

5. *Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.* Cette orientation a pour but d'accroître l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat, en plus de mettre en œuvre une offre de service qui réponde du mieux possible et au meilleur coût aux besoins des citoyennes et des citoyens et à la diversité des réalités régionales.

Le tableau suivant présente les orientations et les axes d'intervention. À cet égard, le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue a retenu plusieurs stratégies régionales qui guideront l'action d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue au cours de la prochaine année, présentées au chapitre 2.2.

Orientations et axes d'intervention

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
I. Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et travailleurs et des entreprises.	1) Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.
II. Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens, notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.	1) Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeuses et chômeurs dans les postes vacants. 2) Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleuses et travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. 3) Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, particulièrement celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.
III. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.	1) Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, principalement par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences. 2) Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Services publics d'emploi et de solidarité sociale

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION
IV. Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale, tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi.	1) Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies. 2) Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. 3) Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.
V. Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.	1) Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale. 2) Renforcer le partenariat. 3) Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision, tant au niveau stratégique qu'opérationnel. 4) Assurer la veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec, afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives. 5) Accorder une attention particulière aux ressources humaines.

Stratégies régionales retenues par le CRPMT

2.2 Les stratégies régionales 2008-2011

AXE D'INTERVENTION

ORIENTATION 1

Atténuer les effets de la récession auprès des travailleuses et des travailleurs et des entreprises

1.1 Rallier les personnes et les entreprises autour de l'emploi et du développement des compétences de la main-d'œuvre.

Stratégies régionales

1. Encourager les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus à poursuivre leur vie active.
2. Accroître nos interventions en regard de la mesure de formation auprès des personnes sans emploi visées par les occupations en demande et ne détenant pas de diplôme.
3. Soutenir les clientèles détenant des compétences en les référant soit aux services de *Reconnaissance des acquis et des compétences* (RAC), soit au Service d'évaluation et de *Reconnaissance des compétences (REC)* permettant de sanctionner leurs compétences développées en milieu de travail, notamment auprès des clientèles nouvellement licenciées.
4. Répondre aux besoins des entreprises en améliorant les compétences de la main-d'œuvre grâce à l'acquisition, au perfectionnement, à la mise à jour et à la reconnaissance des compétences par :
   - la qualification réglementée;
   - le programme Soutien aux entreprises à risque de ralentissement économique (SERRÉ);
   - le Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT);
   - la Reconnaissance des compétences (REC).
5. Offrir de manière proactive les services d'Emploi-Québec au plan du recrutement, de la formation et de la gestion des ressources humaines, aux entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants.

ORIENTATION II

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

AXE D'INTERVENTION

2.1 Favoriser l'autonomie des clientèles et le recours aux services universels d'information sur le marché du travail et de placement pour le réemploi rapide d'un nombre maximum de chômeuses et chômeurs dans les postes vacants.

Stratégies régionales

1. Développer de nouvelles approches de placement assisté pour soutenir davantage les entreprises priorisées dans leurs efforts de recrutement.

2. Développer de nouvelles approches de placement assisté pour soutenir davantage l'ensemble des individus participant à nos services et mesures.

ORIENTATION II

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

AXE D'INTERVENTION

2.2 Intervenir de façon proactive auprès des demandeurs de prestation, des travailleuses et travailleurs licenciés et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Stratégies régionales

1. Accroître nos activités d'accompagnement et de suivi auprès des personnes bénéficiant d'un parcours jusqu'à son insertion en emploi, particulièrement les prestataires des programmes d'assistance sociale.
2. Offrir de l'aide à la recherche d'emploi auprès des personnes qui peuvent immédiatement occuper un emploi par des services universels ou services et mesures de réemploi rapide.
3. Développer des projets d'arrimage entre la RAC et la REC.
4. Maintenir notre proactivité auprès des travailleuses forestières et travailleurs forestiers, tout en poursuivant nos actions favorisant leur réintégration au marché du travail.

ORIENTATION II

Favoriser la participation au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre possible de Témiscabitibiennes et Témiscabitibiens notamment par la préparation des clientèles éloignées à la reprise économique.

AXE D'INTERVENTION	Stratégies régionales
2.3 Soutenir les efforts faits pour intégrer ou réintégrer le marché du travail par les personnes à risque de sous-emploi, particulièrement celles appartenant à des bassins de main-d'œuvre sous-représentés sur le marché du travail ou qui sont éloignées du marché du travail et à risque d'exclusion et de pauvreté.	1. Favoriser une intégration rapide au marché du travail des immigrantes et immigrants qui choisissent l'Abitibi-Témiscamingue comme milieu de vie. 2. Mettre en œuvre la *Stratégie régionale et locale en matière d'accompagnement* développée pour les personnes participant à la mesure de formation ainsi que pour les personnes ayant recours aux ressources externes en employabilité. 3. Poursuivre nos actions auprès de la clientèle jeune en privilégiant la qualification et l'insertion en emploi : • en valorisant, avec les partenaires du milieu, le cheminement éducatif et la persévérance scolaire; • en collaborant à la mise en place de l'engagement jeunesse. 4. Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. 5. Favoriser l'intégration des femmes au marché du travail, notamment dans les métiers traditionnellement masculins. 6. Accentuer le partenariat avec les communautés algonquines. 7. Rehausser les compétences des personnes éloignées du marché du travail (sous-représentées), notamment en développant des projets de formations adaptées. 8. Favoriser l'intégration et le maintien en emploi des personnes judiciarisées ainsi que les ex-détenus.

ORIENTATION III

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

AXE D'INTERVENTION

3.1 Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail, partout au Québec, principalement par l'amélioration des compétences et de la qualification de la main-d'œuvre ainsi que des mécanismes de reconnaissance des compétences.

Stratégies régionales

1. Favoriser l'importation en région des formations répondant aux besoins du marché du travail.
2. Utiliser des modes de formation diversifiés pour répondre aux besoins de main-d'œuvre.
3. Profiter de la saisonnalité des travailleuses et travailleurs dans les secteurs priorisés dans chacun des centres locaux d'emploi pour développer leurs compétences dans leur secteur d'activité ou augmenter la formation de base, principalement en formation générale.
4. Promouvoir l'apport des différentes clientèles sous-représentées au niveau de l'emploi auprès des entreprises comme réponse à leur besoin de nouvelle main-d'œuvre.
5. Améliorer les compétences des clientèles ciblées en emploi, notamment celles pour qui un résultat est attendu dans une stratégie ou une entente ministérielle.
6. Contribuer aux initiatives du gouvernement visant à assurer une plus grande mobilité de la main-d'œuvre entre le Québec et l'Ontario et entre le Québec et la France.
7. Contribuer activement à la réalisation des travaux relatifs à la mise en œuvre et au développement des créneaux ACCORD en région et jouer un rôle d'expert pour tout ce qui a trait à l'attraction, au développement et à la rétention de la main-d'œuvre impliquée dans chacun des créneaux ainsi que pour tout ce qui touche à la formation :
   - techno-mines souterraines;
   - systèmes de construction en bois;
   - ressources hydriques;
   - agriculture nordique axée sur la production bovine.
8. Collaborer à la mise en œuvre d'un plan d'action quinquennal de *Développement de l'agriculture et de l'agroalimentaire* et contribuer à l'entente spécifique.
9. Participer à l'élaboration d'une entente spécifique régionale pour l'économie sociale dans la foulée du *Plan d'action gouvernemental pour l'entrepreneuriat collectif.*

ORIENTATION III

Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

AXE D'INTERVENTION

3.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises de manière à accroître leur productivité, à augmenter leur taux de survie, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois à plus grande valeur ajoutée.

Stratégies régionales

1. Collaborer avec le MDEIE à la mise en œuvre des stratégies touchant les grands secteurs d'activité.
2. Sensibiliser les entreprises à l'importance d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et en conséquence, retenir et former leurs travailleuses et travailleurs plus âgés, préparer la relève en assurant le transfert intergénérationnel de l'expertise et mieux gérer la diversité culturelle.
3. Concrétiser des stratégies locales, régionales, sectorielles ou corporatives, d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre.
4. Soutenir les efforts des entreprises et des partenaires dans les développements et les transferts liés à l'innovation.

ORIENTATION IV

Poursuivre les actions visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale tant par ses services de solidarité sociale que ses services publics d'emploi

Axe d'intervention	
4.1 Accorder une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies.	**Stratégies régionales** 1. Améliorer l'efficacité des modes de gestion des prestations spéciales. 2. Consolider le nouveau mode de prestation de services de traitement administratif de l'attribution initiale (TAAI).
4.2 Fournir une aide et un accompagnement structurés et adaptés aux prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre immédiatement une démarche d'emploi.	**Stratégies régionales** 1. Maximiser le potentiel des clientèles éloignées du marché du travail, notamment par l'utilisation du volet Devenir des programmes d'aide et d'accompagnement social. 2. Développer et rendre accessibles des ateliers spécialisés pour les participantes et participants des programmes d'aide et d'accompagnement social en favorisant le regroupement d'organismes pour l'ensemble des territoires. 3. Implanter une formule d'accompagnement accru et soutenu axée sur la santé et le bien-être des individus.
4.3 Favoriser l'engagement de l'ensemble de la société à l'endroit de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, de même que la cohérence des actions gouvernementales à cet égard.	**Stratégie régionale** 1. Collaborer avec les partenaires à la mise en œuvre du plan d'action visant la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 2009-2012.

ORIENTATION V

Améliorer la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

AXE D'INTERVENTION

5.1 Accélérer la modernisation de l'offre de service d'Emploi-Québec et la consolidation de la gestion unifiée de ses services d'emploi aux individus et aux entreprises et de ses services de solidarité sociale.

Stratégies régionales

1. Dans le cadre de la Vision organisationnelle :
   - poursuivre l'implantation du continuum de services aux individus;
   - procéder au renforcement stratégique des services aux entreprises;
   - favoriser un meilleur arrimage entre les services d'emploi aux individus, les services d'emploi aux entreprises et les services de solidarité sociale;
   - revoir la gestion administrative des dossiers de la clientèle ayant des contraintes sévères à l'emploi.

5.2 Renforcer le partenariat.

Stratégies régionales

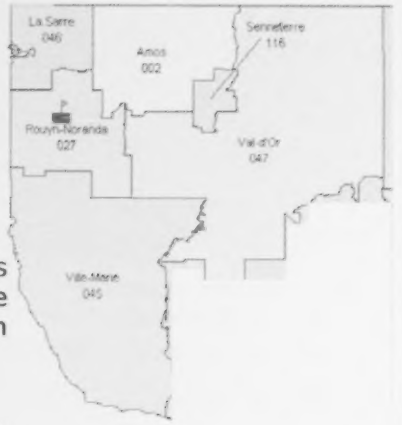
1. Optimiser le recours aux ressources externes et aux organismes en développement d'employabilité afin de profiter de l'effet de levier que ce recours permet et de l'expertise des partenaires pour intervenir plus efficacement auprès des diverses clientèles d'Emploi-Québec.

2. Poursuivre les travaux du projet-pilote *Arrimage secteur/région*, négocié entre le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue, le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines et Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue.

3. Maximiser l'utilisation de la liste régionale des entreprises (Liste des industries et commerces [LIC]).

LES RESSOURCES ALLOUÉES

3. LES RESSOURCES ALLOUÉES



3.1 Les ressources humaines

Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue compte six centres locaux d'emploi (CLE) pour offrir ses services aux individus et aux entreprises de son territoire. Le bureau régional, par ses fonctions de développement de l'information sur le marché du travail, de planification, de coordination, de supervision et de contrôle, soutient les centres locaux de la région.

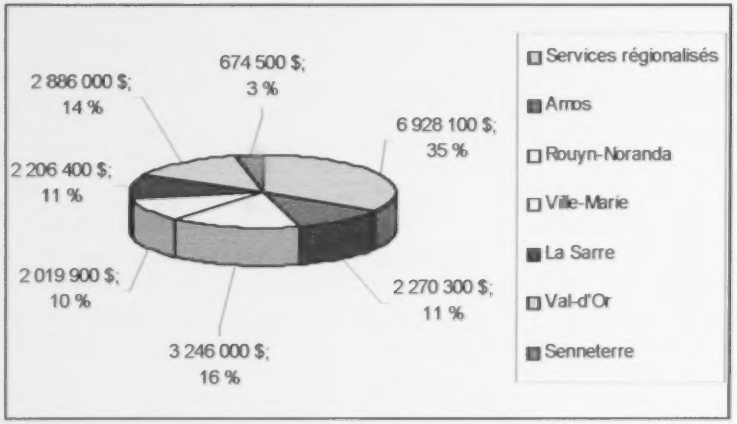
En 2008-2009, quelque 140 personnes composaient l'équipe d'Emploi-Québec en Abitibi-Témiscamingue.

3.2 Le budget d'intervention des services publics d'emploi

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé dans le cadre des mesures actives d'emploi du panier de services d'Emploi-Québec, pour répondre aux besoins de la clientèle et rencontrer divers objectifs du plan d'action régional.

Le budget d'intervention dont dispose en 2009-2010 l'Abitibi-Témiscamingue est de **20 231 200 $** dont **1 623 300 $** pour le *Pacte pour l'emploi* et de **3 517 300 $** pour le *Pacte pour l'emploi Plus*. Ce budget est composé de **5 225 000 $** en Fonds du Québec et de **15 006 200 $** du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution disponible de *l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail*. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participantes et aux participants de l'assurance-emploi ou pour les mesures de soutien au Service national de placement et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi.

BUDGET ESTIMÉ FDMT
20 231 200 $



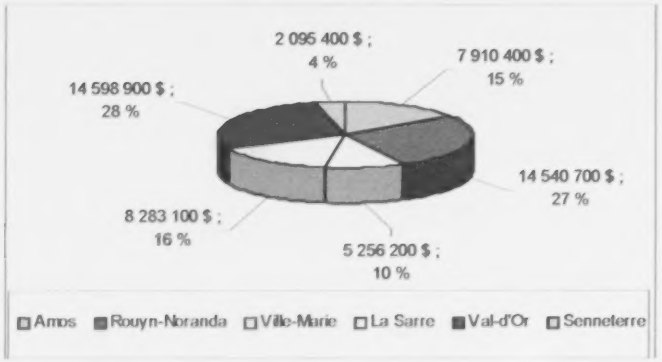
Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec tient compte de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois inférieure à ce que permet leur potentiel.

Le budget d'intervention est réparti aux sept unités, soit les six centres locaux d'emploi et le bureau de la direction régionale, dont l'administration de certains services régionalisés lui est confiée.

3.3 Le budget des services de la solidarité sociale

Le tableau ci-contre présente un estimé des budgets dont devrait disposer la région pour les services de solidarité sociale en 2009-2010.[xviii] Les budgets énoncés visent les deux programmes d'aide financière de dernier recours, soit le *Programme d'aide sociale* et le *Programme de solidarité sociale*. S'ajoutent des budgets spécifiques pour faire de l'intervention auprès des prestataires des programmes d'assistance sociale : le programme *Alternative Jeunesse*, les programmes d'aide et d'accompagnement social pour les volets *Devenir*, *Interagir* et *Réussir* ainsi que le *Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources*.

BUDGET ESTIMÉ SOLIDARITÉ SOCIALE
52 684 700 $



Alternative jeunesse est une approche adaptée pour les jeunes de moins de 25 ans qui les encourage à entreprendre une démarche d'intégration socioprofessionnelle en leur offrant une alternative à l'aide financière de dernier recours.

Alternative jeunesse

Les programmes d'aide et d'accompagnement social offrent un accompagnement personnalisé aux prestataires des programmes d'assistance sociale qui ne sont pas prêts à intégrer, à court ou à long terme, le marché du travail. Ainsi, des projets particuliers seront offerts par des organismes du milieu, afin soit de les préparer à participer à une mesure ou à un programme offert par les services publics d'emploi, soit d'améliorer leur situation et aller de l'avant dans leur cheminement personnel et social.

Devenir Interagir Réussir

En vigueur depuis le 1er mai 2003, le *Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources* permet d'aider financièrement les travailleuses et travailleurs qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif afin de leur permettre de demeurer dans la région où ils occupaient un emploi, de conserver leurs actifs (biens, avoir liquide) et de leur éviter de faire appel à l'aide financière de dernier recours.

Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources

LA REDDITION DE COMPTES

4. LA REDDITION DE COMPTES

4.1 Les indicateurs de résultats ciblés des services publics d'emploi

Le tableau ci-dessous présente les quinze indicateurs et cibles de résultats liés aux interventions des services publics d'emploi pour l'année financière 2009-2010, auxquels s'ajoutent des objectifs spécifiques dans le cadre du Pacte pour l'emploi rendu public le 18 mars 2008 et du Pacte pour l'emploi ***Plus*** rendu public par le gouvernement le 23 mars 2009. Les cibles sont réparties par territoire de centres locaux d'emploi au prorata des clientèles présentes sur leur territoire respectif, plus précisément le nombre de travailleuses et travailleurs en emploi, le nombre de prestataires de l'aide de dernier recours et le nombre de prestataires admissibles à l'assurance-emploi.

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX INDIVIDUS	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2009-2010	Région 2008-2009
Nombre de **nouveaux participants aidés** par une intervention	1 212	1 988	842	1 216	2 022	346	7 626	6 546
Nombre de personnes **en emploi** ayant bénéficié d'une intervention	665	1 092	462	668	1 110	190	4 187	3 510
Taux d'emploi total	57,4 %	57,4 %	57,4 %	57,4 %	57,4 %	57,4 %	57,4 %	56,5 %
Nombre de **nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi**, aidés par une intervention	782	1 283	543	785	1 304	223	4 920	3 678
Nombre de nouveaux participants admissibles à l'assurance-emploi **en emploi**, aidés par une intervention	268	440	186	269	447	77	1 688	1 370
Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention visant un retour en emploi	1 315 692	2 158 596	914 112	1 320 660	2 195 028	375 912	8 280 000 $	4 815 000 $
Nombre de nouveaux **participants aux programmes d'assistance sociale** aidés par une intervention	325	533	226	326	542	93	2 043	2 125
Nombre de nouveaux participants aux programmes d'assistance sociale **en emploi** ayant bénéficié d'une intervention	150	246	104	150	250	43	943	895
Taux d'emploi participants de l'assistance sociale	45,2 %	45,2 %	45,2 %	45,2 %	45,2 %	45,2 %	45,2 %	44,1 %
Prestations non versées par l'aide financière de dernier recours suite à une intervention visant un retour en emploi	544 550	893 419	378 341	546 607	908 498	155 586	3 427 000	2 811 200
Nombre de nouveaux participants aux activités de **formation de base**	132	217	92	133	221	38	832	784
Nombre de personnes **immigrantes** nouvellement aidées par une intervention	8	14	6	8	14	2	53	50
Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %

SERVICES PUBLICS D'EMPLOI AUX ENTREPRISES	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2009-2010	Région 2008-2009
Nombre **d'entreprises nouvellement aidées** par les interventions	80	131	56	80	134	23	504	422
Nombre de nouvelles ententes de qualification	16	26	11	16	26	4	99	229

4.2 Les principaux objectifs de gestion des services de solidarité sociale

Le tableau ci-dessous présente les principaux objectifs de gestion attendus en 2009-2010 pour les services de solidarité sociale tels que prévus à la convention de performance et d'imputabilité. Les objectifs de gestion sont établis annuellement, afin d'assurer une saine gestion de l'aide financière de dernier recours.

SERVICES DE SOLIDARITÉ SOCIALE	Amos	Rouyn-Noranda	Ville-Marie	La Sarre	Val-d'Or	Senneterre	Région 2009-2010	Région 2008-2009
Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	219	360	152	220	366	63	1 379	1 412
Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale	10	10	10	10	10	10	10	10
Ratio de plaintes relatives aux services de solidarité sociale avec avis de modification par 1 000 ménages	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85	1,85
Pourcentage des décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %	21 %

LES FACTEURS DE CONTINGENCE

5. LES FACTEURS DE CONTINGENCE

Il est important de préciser que certains facteurs ne sont pas du ressort d'Emploi-Québec Abitibi-Témiscamingue et peuvent, par conséquent, influencer la réalisation du plan d'action régional. Ainsi, l'actuel ralentissement économique entraînera fort probablement de nécessaires ajustements à notre prestation de services.

LES ANNEXES

ANNEXE 1

LISTE DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI – RÉGION DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

CENTRE LOCAL D'EMPLOI D'AMOS 262, 1re Avenue Est, Amos (Québec) J9T 1H3	Rose Henri, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE ROUYN-NORANDA 189, avenue Murdoch, 1er étage, Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1E3	Marc Deschesnes, directeur
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VILLE-MARIE 1B, rue Notre-Dame Nord, Ville-Marie (Québec) J9V 1W5	Fanny Tremblay, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE LA SARRE 655, 2e Rue Est, La Sarre (Québec) J9Z 2Y9	Solange Alain, directrice
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE VAL-D'OR 186, avenue Perreault, Val-d'Or (Québec) J9P 2H5	Clément Lemieux, directeur
CENTRE LOCAL D'EMPLOI DE SENNETERRE 481, 7e Avenue Ouest, C.P. 818, Senneterre (Québec) J0Y 2M0	Clément Lemieux, directeur

DIRECTION RÉGIONALE EMPLOI-QUÉBEC 180, boul. Rideau, RC 01 Rouyn-Noranda (Québec) J9X 1N9	Francis Riou, directeur régional Nancy Connelly, directrice de la planification, du partenariat, de l'information sur le marché du travail, des services aux entreprises et des services à la gestion. Rachel Huot, directrice du soutien aux opérations des services d'emploi aux individus et des services de solidarité sociale.

ANNEXE 2

CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGION ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Membres représentant la main-d'œuvre	Membres représentant les entreprises	Autres membres
Donald Rheault, **vice-président CRPMT** Président Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)	Marcel H. Jolicoeur, **président CRPMT et** Directeur du développement des affaires Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Génivar	**Daniel Marcotte, vice-président CRPMT** Directeur général Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Gilles Chapadeau, conseiller régional Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec (FTQ)	Claude De Lachevrotière Directeur des ressources humaines Témisko	Gaétan Gilbert, président Commission scolaire de l'Or-et-des-Bois (réseau de l'éducation)
Diane F. Raymond, conseillère Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ)	Dominic Valade, conseiller en relations industrielles agréé Dessureault, Savard, Caron et associés.	Francine Guertin, directrice générale Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue (organisme communautaire)
Marc Thibodeau, président Syndicat des Métallos, section locale 9292 (FTQ)	Martin Veilleux, directeur général Chambre de commerce d'Amos-région	Francine Séguin, notaire Corbeil, Séguin, Simard, Savoie et Associés et présidente de Les Ateliers Manutex (organisme communautaire)
Mychel Tremblay, président Syndicat de l'UPA – secteur Nord Témiscamingue	POSTE VACANT	Johanne Jean, rectrice Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (réseau de l'éducation)
Jacqueline Goyer, secrétaire et responsable de la formation Conseil central de l'Abitibi-Témiscamingue – Ungava (CSN)	POSTE VACANT	Marc Nantel, président Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue

Francis Riou, directeur régional Emploi-Québec et secrétaire du Conseil régional des partenaires du marché du travail, membre votant.

Membres non votants :

- Louise Bilodeau, directrice régionale, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS).
- Suzanne Ménard, directrice régionale, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC).
- Denis Moffet, directeur régional, ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire (MAMROT).
- Renée Massicotte, directrice régionale par intérim, ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).
- Martine Rioux, directrice générale, Conférence régionale des élus (CRÉ).

Notes de fin de document

[i] Institut de la Statistique du Québec, Démographie. Si la tendance se maintient... Perspectives démographiques, Québec et régions 2001-2051. 2004.

[ii] Recensement 2006.

[iii] Institut de la statistique du Québec, *Taux de décrochage du secondaire, en formation générale des jeunes, selon le sexe, Abitibi-Témiscamingue et ensemble du Québec, 2002-2003 à 2006-2007.*

[iv] Statistique Canada. *Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes.* 2005.

[v] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[vi] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[vii] Québec Mines.

[viii] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[ix] Statistique Canada. *Enquête sur la population active.*

[x] Emploi et Solidarité sociale. *Données administratives, moyenne de janvier à octobre 2007.*

[xi] DGAPIMT, moyenne de janvier à novembre 2008.

[xii] Service Canada. Compilation par Emploi-Québec (DGAPIMT). Ce nombre exclut les personnes en congé de maternité, parental ou maladie. De plus, il ne s'agit pas de prestataires distincts puisqu'une même personne peut avoir présenté plus d'une demande au cours d'une même année.

[xiii] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Personnes avec incapacités et handicaps.* Juin 2005.

[xiv] Ministère des Affaires Indiennes et du Nord Canada. Population indienne inscrite selon le sexe et la résidence.

[xv] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. Les Premières nations.* Mars 2005.

[xvi] Compilations spéciales du MICC, Statistique Canada, recensement de 2006.

[xvii] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. *Les portraits de la région. L'immigration.* Décembre 2005.

[xviii] Statistiques officielles sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Mars 2008.